

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ

DEFINITION OF DISCRIMINATION AGAINST THE ELDERLY PERSONS IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS: INTERNATIONAL ASPECT

Предибайло А.І., аспірант кафедри міжнародного
і європейського права

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Автором статті встановлено, що наявний комплекс міжнародно-правових актів став поштовхом до подальшого розроблення додаткових механізмів забезпечення реалізації прав окремих категорій осіб порівняно з уже гарантованими кожним правами людини. Даний процес є цілком обґрунтованим з огляду на те, що без ефективної антидискримінаційної політики неможливе повноцінне дотримання прав людини та, як наслідок, забезпечення їх захисту.

Проте питання доцільності системного унормування прав літніх людей досі залишається поза увагою міжнародної спільноти, незважаючи на поширеність проявів дискримінації за віковим цензом, яка наявна в усіх сферах правовідносин осіб похилого віку з іншими суб'єктами й особливо відчутна у сфері трудових взаємовідносин.

У статті проаналізовано універсальні міжнародно-правові акти, ухвалені Організацією Об'єднаних Націй і Міжнародною організацією праці в аспекті ступеня нормативного врегулювання категорії «дискримінація осіб похилого віку у сфері трудових відносин». У результаті проведених досліджень виявлено недосконалість правового регулювання, що простежується через відсутність визначення поняття дискримінації за віком та не включення вікового цензу до переліку критеріїв, за якими здійснюється запобігання та протидія дискримінації. У цьому контексті недосконалість правового регулювання системи захисту прав окремих категорій осіб (у нашому випадку прав осіб похилого віку) призводить до неможливості реалізувати уніфіковану антидискримінаційну політику, зокрема й у сфері трудових правовідносин, що стає одним з основних викликів національної безпеки держави.

З огляду на проведені дослідження нормативних актів наголошується на важливості закріплення на міжнародному універсальному рівні такого категоріального поняття, як «вікова дискримінація», узгодження підходів до її розуміння, що завадить прояву нерівноправного ставлення до зазначених осіб порівняно з молодими фахівцями.

Ключові слова: вікова дискримінація, ейджизм, особи похилого віку, трудові правовідносини, права людини, правовий захист.

The author of the article found that the existing set of international legal acts was an impetus for the further elaboration of additional mechanisms for ensuring the realization of the rights of certain categories of persons in comparison with the already guaranteed every human rights. This process is well founded given that without effective anti-discrimination policies, full respect for human rights and, as a consequence, protection of human rights is not possible.

However, the question of the appropriateness of systematically normalizing the rights of the elderly still remains unaddressed by the international community, despite the widespread manifestation of age discrimination that is present in all spheres of legal relationships of older persons with other actors and is particularly sensitive in relation to employment.

Throughout the world, large numbers of older persons face challenges such as discrimination, in particular in the field of labor relations and this in the face of one of the most significant demographic shifts in modern human history where populations across the globe are ageing. As it is considered necessary for people to have the ability to access work and to stay in work, laws at the international level recognize employment as an important area of public life that is deserving of protection from discrimination.

The article analyzes the universal international legal acts formed by the United Nations and the International Labor Organization within the scope of the normative regulation of the category of «discrimination of the elderly in the field of labor relations». As a result, the imperfection of legal regulation was revealed, which can be traced due to the absence of the definition of the concept of age discrimination and the non-inclusion of the age qualification in the list of criteria by which prevention and counteraction to discrimination is carried out. Taking into account the conducted research of normative acts, it is noted that it is important to consolidate such a categorical concept as age discrimination and harmonization of approaches to its understanding at the international universal level, which will prevent the unequal treatment of relevant persons compared to young professionals.

The purpose of this study is to look of the issues of ageism and unlawful age discrimination against mature age workers within the workplace. Namely, identify legal gaps in international legal acts in terms of the definition of the concept of ageism.

Key words: age discrimination, ageism, elderly people, labor relations, human rights, legal protection.

Постановка проблеми. Міжнародним співтовариством сформовано низку важливих концепцій у сфері захисту прав людини, закріплених міжнародно-правовими актами, у яких, зокрема, враховано важливість визнання рівних прав як фундаментального базису демократичного суспільства.

У цьому контексті варто звернути увагу на преамбулу Загальної декларації прав людини, де передбачено засудження будь-яких проявів зневажання і нехтування правами людини та необхідність охорони прав людини силою закону [3]. До того ж у преамбулі Декларації Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) із проблем старіння 1992 р. проголошено, що старіння населення світу ставить перед урядами, неурядовими організаціями та приватними групами безпрецедентне, але водночас нагальне для вирішення практичне і програмне завдання, яке полягає в забезпеченні належного задоволення потреб літніх людей і реалізації їхнього потенціалу [12].

Так, дискримінація людей похилого віку може мати численні прояви, серед яких у доповіді Генерального секретаря ООН «Подальша діяльність за підсумками Всесвітньої асамблеї із проблем старіння» від 6 липня 2009 р. виокремлено таку сферу, як трудові відносини. Зокрема, наявна тенденція простежується під час влаштування на роботу та подальшого просування по службі на основі вікового цензу [8].

Незважаючи на поширеність проявів дискримінації за віковим цензом, яка наявна в усіх сферах правовідносин осіб похилого віку з іншими суб'єктами й особливо відчутна у сфері трудових взаємин, це питання є недостатньо врегульованим. Водночас варто вказати на те, що міжнародне співтовариство докладає багато зусиль до формування міжнародного нормативно-правового підґрунтя у сфері суспільно-трудових відносин і створення міжнародних організацій, провідним завданням яких є викорінення будь-яких проявів дискримінації у сфері трудових відно-

син, однак такі зусилля не дають очікуваного ефекту без розуміння самої категорії ейджизму, її (його) характерних ознак. Означене свідчить про актуальність обраної теми дослідження, її значущість для захисту прав людини.

Ступінь розробленості проблеми. У сучасній науці міжнародного права дослідження питання ступеня правового закріплення прав людини та їх міжнародного захисту відображено в численних наукових працях таких учених, як: М. Антонович, М. Баймуратов, М. Буроменський, В. Буткевич, А. Дмитрієв, В. Муравйов, П. Рабінович, Т. Сироїд, Л. Тимченко, Л. Фоміна, крім того, дане питання актуальне і для представників інших галузей права. З огляду на відсутність системних напрацювань, а також однозначного визначення як у межах правової доктрини, так і в міжнародних нормативно-правових актах поняття «дискримінація за віком у сфері трудових прав», дана тематика потребує ретельного дослідження.

Виходячи з означеного, **мета статті** полягає в аналізі міжнародно-правових актів універсального характеру в частині визначення категоріального поняття «дискримінація осіб похилого віку у сфері трудових відносин» та виявлення недоліків у правовому регулюванні.

Виклад основного матеріалу. Одним із ключових чинників для визнання держави демократичною є її можливість забезпечити рівність прав і свобод людини та громадянина, зокрема реалізацію права особи на працю, шляхом дотримання норм-заборон щодо дискримінації за віковою ознакою у сфері трудових відносин. Проте через недостатню ґрунтовне закріплення визначення вікової дискримінації та неузгодженість підходів до її розуміння простежуються прояви маргінального ставлення роботодавця до виконання відповідних нормативних приписів, що проявляється у вжитті останнім активних дій, пов'язаних із порушенням засадничих норм.

У контексті постійного розвитку і трансформації системи заходів, спрямованих на забезпечення захисту прав людини, на окрему увагу заслуговує дослідження унормованості поняття дискримінації осіб похилого віку в міжнародно-правових актах універсального і регіонального рівнів, реалізація яких здебільшого здійснюється завдяки міжнародним організаціям, до числа яких у межах відповідного напрямку належать Організація Об'єднаних Націй, яка через спеціалізовану установу – Міжнародну організацію праці (далі – МОП) регулює трудові відносини. Одним із найважливіших і першочергових напрямів діяльності вищезазначених міжнародних організацій є вжиття заходів з усунення проявів дискримінації у сфері праці.

Серед міжнародно-правових актів універсального характеру, які безпосередньо спрямовані на захист трудових прав осіб похилого віку, насамперед варто зазначити такі, як: Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Принципи ООН стосовно осіб похилого віку 1991 р., Декларація ООН із проблем старіння 1992 р., Конвенція ООН Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Конвенція МОП Про дискримінацію у галузі праці і занять 1958 р., Рекомендація МОП щодо літніх працівників 1980 р., Віденський Міжнародний план дій із проблем старіння 1982 р., Декларація тисячоліття ООН 2000 р., Програма сталого розвитку ООН до 2030 р.

Розгорнутий перелік соціально-економічних прав на універсальному рівні міститься в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (далі – МПЕСКП). Зокрема, у ч. 2 ст. 2 МПЕСКП закріплюється обов'язок усіх держав-учасниць гарантувати, що права, проголошені в ньому, будуть забезпечуватися без будь-яких проявів дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини [11].

Питання рівності та заборони дискримінації закріплені у ст. ст. 1–2 Загальної декларації прав людини, у якій передбачено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі й інших ознак. Крім того, не повинно проводитися жодного розрізнення на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, до якої людина належить, незалежно від того, чи є ця територія незалежною, підопічною, несамоврядованою або як-небудь інакше обмеженою у своєму суверенітеті [3].

Тобто, з огляду на загальну сферу застосування вищенаведених міжнародно-правових документів, виявлено наявність відкритого переліку підстав для дискримінації, у якому безпосередньо не передбачено заборону дискримінації за ознакою віку (вказана обставина пояснює і відсутність самої дефініції поняття дискримінації, зокрема за віковим цензом), а лише закріплено неприпустимість будь-яких проявів дискримінаційних заходів, що, у свою чергу, підтверджує відсутність цілісного підходу до розуміння вікової дискримінації та визначення алгоритму її подальшого втілення в національному законодавстві держав-учасниць.

Водночас варто зазначити, що, хоча преамбула Конвенції МОП № 111 Про дискримінацію в галузі праці і занять містить положення бланкетного характеру, у якому зазначається, що «дискримінація є порушенням прав, проголошених у Загальній декларації прав людини», проте ст. 1 даного акта, на противагу попереднім нормативним приписам, надає широке тлумачення категорії «дискримінація», що охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації із представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами [10].

Тобто державам-учасникам надано право розширеного трактування терміна «дискримінація» та включення в нього будь-яких інших відмінностей, недопущення або перевагу, що призводять до порушення рівності можливостей і поведження в даній сфері.

Так, на думку Д. Панькова, дане визначення дискримінації містить дві ознаки, які характеризують це поняття. По-перше, дискримінацією вважається не засноване на ділових якостях і змісті праці розрізнення, недопущення або перевага; по-друге, це розрізнення, недопущення або перевага повинні приводити до ліквідації або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці і занять [7, с. 336].

У результаті аналізу змісту вищезазначених міжнародно-правових актів універсального характеру можна дійти висновку про відсутність вікового цензу як критерію, що повинен включатись до нормативно закріпленого переліку відмінностей, недопущень або переваг. Наявна правова прогалина, у свою чергу, унеможливило забезпечення ефективного захисту прав осіб похилого віку, які наділені можливістю виступати як працівники, що сприяє поширенню численних випадків дискримінації прав за віком.

Водночас у Віденському Міжнародному плані дій із проблем старіння 1982 р. (далі – Міжнародний план дій) містяться положення рекомендаційного характеру щодо захисту прав осіб похилого віку у сфері праці, які визначають базисні принципи та, відповідно, подальшу страте-

гію держав-учасниць із питань старіння, тоді як конкретні напрями суверенної політики формуються з урахуванням особливостей кожного окремого народу або етнічної групи, тобто положення щодо вікової дискримінації у трудових відносинах не деталізовані й залишаються політичними деклараціями про наміри.

Зокрема, ООН рекомендувала формувати політику щодо осіб похилого віку, виходячи з таких ключових чинників: проблеми розвитку та гуманітарні проблеми літніх осіб можуть оптимально вирішуватися в умовах, коли не існує тиранії і гноблення, колоніалізму, расизму, дискримінації, заснованої на ознаках раси, статі або релігії, апартеїду, геноциду, іноземної агресії й окупації та інших форм іноземного панування, а також в умовах дотримання прав людини; важливою метою соціально-економічного розвитку є створення згуртованого, з погляду різних вікових груп, суспільства, у якому дискримінація і ненависна сегрегація за віковим принципом ліквідуються, а солідарність і взаємна підтримка поколінь заохочуються (абз. абз. "c", "h" п. 25 р. II Міжнародного плану дій). Крім того, підкреслюється, що з огляду на поширення дискримінації за віковою ознакою держави повинні усунути будь-яку дискримінацію на ринку робочої сили і забезпечити справжню рівність у професійному житті (абз. "b" п. 73 рекомендації 36 Міжнародного плану дій) [2].

Вищезазначені рекомендації та загальні висновки кореспондуються з положеннями абз. "g" п. 28 Мадридського міжнародного плану дій із проблем старіння 2002 р., якими визначено, що завдяки усуненню вікових бар'єрів, які ускладнюють вихід на організований ринок праці, шляхом заохочення найму літніх людей і завчасної нейтралізації чинників, що призводять до дискримінації літніх працівників у сфері праці, з'являються можливості для працевлаштування всіх літніх людей, які бажають працювати [5].

На виконання приписів Міжнародного плану дій Генеральною Асамблеєю ООН ухвалено Декларацію з проблем старіння 1992 р. [12], а також Принципи ООН стосовно літніх людей 1992 р. [9]. У зазначених актах, хоча і простежується тенденція до негайного вирішення урядами, неурядовими організаціями і приватними групами завдання, яке полягає в забезпеченні належного задоволення потреб літніх людей і реалізації їхнього потенціалу як людських ресурсів [12] та важливості залучення літніх осіб до життя суспільства, зокрема до розроблення і здійснення політики, що зачіпає їхній добробут, поширення свого досвіду та знань серед представників молодого покоління [9], але відсутність легального визначення поняття вікової дискримінації загалом не надає чіткого розуміння самої категорії, а також того, через які чинники вона проявляється.

Окрім цього, Рекомендації МОП № 162 Щодо літніх працівників у контексті дослідження питань дискримінації осіб похилого віку у трудових відносинах охоплюють ключові аспекти рівності можливостей, зокрема у процесі працевлаштування, та наголошують на тому, що проблеми літніх працівників мають вирішуватися шляхом розроблення комплексної, добре збалансованої стратегії повної зайнятості та соціальної політики, беручи до уваги потреби всіх вікових груп населення таким чином, щоби вирішення проблем однієї групи не погіршувало становища інших [15]. У ній також зосереджується особлива увага на реформуванні антидискримінаційної політики держав, яка безпосередньо взаємопов'язана з особами похилого віку, завдяки вжиттю окреслених у документі заходів, спрямованих на покращення виробничого оточення. Закріплені вищезазначеною Рекомендацією правові реформи, на думку В. Карплюк, поширюються на осіб передпенсійного віку, оскільки ціла низка положень регламентує заходи, яких треба вживати стосовно працівників, які найближчим часом досягнуть граничного віку виходу на пенсію.

До того ж, крім відсутності нормативного закріплення поняття «вікова дискримінація» та його тлумачення, В. Карплюк додатково звертає увагу на той факт, що дана Рекомендація не розкриває змісту понять «працівник похилого віку» чи «літній працівник» та, у свою чергу, не встановлює вікових меж для таких працівників [4, с. 248].

Зацікавленість у дослідженні трудового потенціалу літніх людей актуалізується мірою прогресування процесу старіння населення. Ця тематика охоплює широке коло питань, що характеризують якість життя літніх людей, зокрема: доступність ринку праці, мотивацію економічної активності, «профілі» зайнятості; охоплення пенсійним забезпеченням і ризики бідності; зменшення нерівності, узгодження інтересів різних вікових груп; спосіб життя, коло інтересів, соціальні зв'язки; можливість перегляду вікових меж старості та підвищення віку, що дає право на одержання пенсії по старості (pensionable age) [13, с. 35].

Варто звернути увагу на той факт, що відсутність будь-яких форм дискримінації працівника в галузі праці, повага до його трудових прав розглядається міжнародним співтовариством упродовж значного проміжку часу. На нашу думку, зазначеного можна досягти, зокрема, шляхом визначення категорії «ейджизм», або «вікова дискримінація» через наукові тлумачення відповідних понять та їх подальше правове закріплення в міжнародно-правових актах.

Так, у сучасних реаліях наукової доктрини поняття дискримінації за віком визначається терміном «ейджизм» (від англ. "age" – «вік»). Зокрема, Френк Дж. Уїтінгтон зазначав у своїх працях, що поняття ейджизму запроваджене ще в 1968 р. Р. Батлером, який надав визначення категоріальному поняттю «ейджизм» як процесу систематичної стереотипізації і дискримінації людей через їхню старість. Досягнення працівником пенсійного віку не є підставою для обмеження його трудових прав, тобто трудової дієздатності [1, с. 1066].

Найбільш поширене визначення надано М. Чічкань і К. Бабіч, які зазначають, що дискримінація є порушенням прав людини, яке пригнічує гідність особистості, створює напруженість у трудовому колективі, на основі чого можуть виникати конфлікти між працівниками [14, с. 116]. А. Мазін виокремлює такі ключові ознаки для визначення дискримінації на ринку праці, як нерівні можливості працівників, що мають рівну продуктивність, чи неоднакове до них ставлення з боку роботодавців, менеджерів, суспільства, держави [6, с. 68].

Отже, концепція вікової дискримінації, або ейджизм, з огляду на стереотипізацію швидкоплинності зміни об'єктивних можливостей реалізовувати суб'єктом повною мірою право на працю та належним чином виконувати трудову функцію, проявляється через нерівноправне (упереджене) ставлення до працівників або осіб, які потенційно мають намір реалізувати право на працю, за віковим критерієм, водночас простежується відсутність конкретизації суб'єкта, який проявляє дискримінацію, оскільки останнім може бути як роботодавець, так і інші члени суспільства, пов'язані із трудовою сферою.

Висновки. Зважаючи на положення міжнародно-правових актів універсального характеру, доктринальні положення, вікову дискримінацію у сфері трудових відносин, або ейджизм варто розуміти як прояв порушень із боку роботодавця (його представника або іншої особи, яка наділена відповідними службовими повноваженнями) основоположних трудових прав, свобод і законних інтересів працівників через застосування вікового цензу, який безпосередньо не впливає на ділові якості працівника, але водночас призводить до появи будь-яких відмінностей, винятків, обмежень, переваг і має на меті приниження людської гідності, знищення або применшення прав працівників у сфері праці.

Варто наголосити на тому, що, хоча норми міжнародного права встановлюють важливі положення загального спектра застосування щодо відносин, пов'язаних із забороною дискримінації у сфері праці, проте нині простежується правова прогалина в більшості проаналізованих нормативних актів у розрізі цілісного розуміння поняття вікової дискримінації у трудових відносинах. Відсутність

консенсусу, на нашу думку, треба врегулювати формуванням і упровадженням уніфікованого категоріального поняття ейджизму, оскільки застосування єдиного категоріального визначення не лише сприятиме ефективній протидії дискримінації, а й мінімізує неоднозначне тлумачення вже наявних правових положень, пов'язаних із забороною дискримінації за віком.

ЛІТЕРАТУРА

1. Frank J. Whittington From Ageism to the Longevity revolution: Robert Butler. Pioneer. 2014. P. 1064–1069. URL: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/54/6/1064/565962> (дата звернення: 28.07.2019).
2. Віденський Міжнародний план дій з проблем старіння : міжнародний документ ООН від 6 серпня 1982 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_870 (дата звернення: 28.07.2019).
3. Загальна декларація прав людини : Декларація ООН від 10 грудня 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 28.07.2019).
4. Карплюк В. До проблеми зайнятості літніх працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 245–250. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_57_35 (дата звернення: 28.07.2019).
5. Мадридський Міжнародний план дій із проблем старіння : міжнародний документ ООН від 8–12 квітня 2002 р. URL: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-ru.pdf> (дата звернення: 28.07.2019).
6. Мазин А. Трудовая дискриминация и управление персоналом. *Управление персоналом*. 2002. № 12. С. 68–71. URL: <http://ecsosman.hse.ru/text/18579366/> (дата звернення: 28.07.2019).
7. Паньков Д. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. С. 336–339. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=apdp_2005_25_79 (дата звернення: 28.07.2019).
8. Последующая деятельность по итогам Всемирной ассамблеи по проблемам старения : доклад Генерального секретаря ООН. A/64/127. 6 июля 2009 г. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/661475> (дата звернення: 28.07.2019).
9. Принципи ООН відносно літніх людей : Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1992 р. № 46/91. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_314 (дата звернення: 28.07.2019).
10. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25 червня 1958 р. № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 28.07.2019).
11. Про економічні, соціальні і культурні права : міжнародний пакт ООН від 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 28.07.2019).
12. Про проблеми старіння : Декларація Генеральної Асамблеї ООН від 16 жовтня 1992 р. № 47/5. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_510 (дата звернення: 28.07.2019).
13. Соціальна робота на підприємстві : навчальний посібник / уклад. : Н. Коляда. Умань : ФОП Жовтий О.О., 2016. 84 с. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/jspui/bitstream/6789/4852/1/sosialgerontology.pdf> (дата звернення: 28.07.2019).
14. Чічань М., Бабіч К. Європейські стандарти щодо заборони дискримінації у сфері праці та законодавство України: питання співвідношення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 5. С. 163–166. URL: http://www.pap.in.ua/5_2016/49.pdf (дата звернення: 28.07.2019).
15. Щодо літніх працівників : Рекомендація ООН від 23 червня 1980 р. № 162. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_089 (дата звернення: 28.07.2019).

УДК 341.1

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2019-4/72>

ДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРАВА ШУКАЧІВ ПРИТУЛКУ

ON THE QUESTION OF SOCIAL AND ECONOMIC RIGHTS OF THE ASYLUM-SEEKERS

Сорока І.О., аспірант кафедри міжнародного та європейського права

Національний університет «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена соціально-економічним правам шукачів притулку. Шукачі притулку становлять особливу категорію осіб, які змушені були тікати із країни свого постійного проживання через переслідування чи загрози за ознаками, визначеними Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про статус біженців 1951 року, однак ще не отримали визнання свого статусу за правом держави, де вони прагнуть його отримати. Через це особливості правового статусу таких осіб регулюються міжнародним правом навіть більше, ніж національним, однак цей статус залишається вкрай невизначеним. Це пов'язано з особливим перехідним станом, у якому перебувають шукачі притулку, який становить собою трансформацію зі статусу громадян за правом певної держави до статусу біженців за правом іншої держави.

Безумовно, шукачі притулку наділені всіма людськими правами, що визнаються в міжнародному праві. Водночас їхньому стану притаманні особливі потреби та небезпеки, які змушують визнавати за ними додатковий набір прав. У міжнародно-правових дослідженнях завжди приділялась велика увага їхнім громадянським правам, як-от право не бути виданим державі, де їм загрожує переслідування чи заборона екстрадиції шукача притулку. Водночас для більшості осіб, що змушені шукати нового життя в іншій країні, велике значення мають права, пов'язані з їхнім виживанням, забезпеченням їм мінімального рівня добробуту й інтеграцією в нове суспільство, тобто права соціально-економічні.

У статті доводиться, що в міжнародному праві формується або вже сформувався інститут прав шукачів притулку. Потреба в цьому інституті кричить у зв'язку зі зростанням кількості біженців у світі загалом. Ця проблема актуальна і для України, яка виступає як країною транзиту, так і країною призначення шукачів притулку.

Ключові слова: біженці, шукачі притулку, право притулку, соціально-економічні права, право на виживання, право на мінімальний рівень добробуту, право на здоров'я, право на освіту, інтеграція.